



کد اختصاصی: ۹۹۲۰۱-۷۱۸۹۳

International Conference on The Second Phase of the Islamic Revolution : دومین همایش بین المللی گام دوم انقلاب اسلامی :

The School of Martyr Soleimani ;

مکتب شهید سلیمانی

A Model for Training Jihadi Civilization-Making Managers

الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن ساز



## International Conference on The School of Martyr Soleimani (ICSMS 2021)

### Spiritual and humble leadership in the educational school of Shahid Soleimani

Roohalah karimi khoynani\*

#### Abstract

The style of "spiritual leadership" and "humble leadership" has been considered by thinkers in recent years. The purpose of this study was to investigate the spiritual and humble leadership of Martyr Soleimani. The type of research is selected based on the objectives of the research and the research method is selected based on the research design, descriptive-analytical (documentary) based on the comparative method. On this basis, first, the characteristics of spiritual leadership and humble leadership are inferred from theoretical foundations, and then, based on the counted characteristics, evidence of the leadership and command style of the glorious martyr, Haj Qasem Soleimani, is presented. Findings showed that if we accept "spiritual leadership" based on the components of hope, insight, honesty, love for one another and perspective, exploration, thinking, perception, evaluation and team spirit, sense of purpose, meaning in life, capability Effective management and increasing spirituality in the organization and "modest leadership" based on the components of broken soul, being earthy, self-awareness, transcendence, objective self-judgment, appreciation of others 'strengths, ability to learn, interpersonal acceptance, regulation of others' emotions There is a variety of evidence that we can introduce Martyr Soleimani as a practical and unique example of this type of leadership style to the contemporary world.

**Keywords:** *Spiritual leadership, humble leadership, Martyr Soleimani, training*

---

\* Assistant Professor at Amin Police University, Tehran, Iran  
hosein.m137@yahoo.com

## رهبری معنوی و متواضعانه در مکتب تربیتی شهید سلیمانی

روح الله کریمی خویگانی \*

### چکیده

سبک «رهبری معنوی» و «رهبری متواضعانه» در سالهای اخیر مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. هدف از تحقیق حاضر بررسی رهبری معنوی و متواضعانه شهید سلیمانی بوده است. نوع تحقیق بر اساس اهداف تحقیق، کاربردی و شیوه بررسی بر اساس طرح تحقیق، توصیفی-تحلیلی (اسنادی) بر پایه روش تطبیقی انتخاب گردیده است. بر این مبنا ابتدا شاخصه های رهبری معنوی و رهبری متواضعانه از مبانی نظری استنتاج و سپس بر اساس شاخصه های احصاء شده شواهدی از سبک رهبری و فرماندهی شهید سرافراز، حاج قاسم سلیمانی ارائه گردیده است. یافته های تحقیق نشان داد اگر بپذیریم «رهبری معنوی» بر پایه مؤلفه های امید، بینش، صداقت، عشق به هم نوع و چشم انداز، تفحص، تفکر، ادراک، ارزشگذاری و روحیه ای تیمی داشتن، احساس هدفمندی، معنابخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش و افزایش معنویت در سازمان و «رهبری متواضعانه» بر پایه مؤلفه های شکسته نفسی، خاکی بودن، خودآگاهی، متعالی بودن، قضاوت عینی از خود، تقدیر از نقاط قوت دیگران، توانایی آموختن، پذیرش میان فردی، تنظیم عواطف دیگران تعریف می گردد، شواهد گوناگونی وجود دارد که بتوانیم شهید سلیمانی را به عنوان مصداق عملی و کم نظیر این نوع از سبک رهبری به جهان معاصر معرفی نمائیم.

کلیدواژه‌ها: رهبری معنوی، رهبری متواضعانه، شهید سلیمانی، تربیت

## مقدمه

با مروری بر پیشینه رهبری می توان گفت که مفهوم رهبری پدیده نوظهور نیست؛ بلکه ریشه در تاریخ بشری دارد. در قرآن کریم آمده است: «هر گروه یا قومی بزرگ و چه کوچک نیازمند هدایت کننده و رهبری است» (رعد، آیه ۸). رهبران و فرماندهان در گذشته با عناوینی مثل بت ها، قهرمانان، ناجی، قادر مطلق، جنگاوران و جادوگران، آیین - نیمه خدایی خوانده شده اند (عقیقی، ۱۳۹۸). همیشه یکی از دغدغه های اصلی سازمان ها، وجود رابطه خصمانه بین مدیران و کارکنان بوده است؛ چرا که شواهد روزافزون حاکی از نقش سبک رهبری ستمگرانه<sup>۱</sup>، بی هنجاری<sup>۲</sup>، تعارض هنجاری ادراک شده<sup>۳</sup> و بیگانگی<sup>۴</sup> برای رفتارهای غیر اخلاقی مدیران است. به همین خاطر است که یکی از سبک های رهبری که طی نیم دهه گذشته تاکنون تا اندازه ای توسط نظریه پردازان و پژوهش گران عرصه رفتار و روانشناسی در محیط های کار مورد توجه قرار گرفته، «رهبری ستمگرانه» بوده است. براساس گزارش دی هوگ و دن هارتوگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) رهبری ستمگرانه، سبک رهبری مبتنی بر نفع شخصی همراه با تسلط جویی و رفتار مستبدانه با دیگران است. براساس گزارش هاوس و هاول<sup>۲</sup> (۱۹۹۲). در مقابل این رویکرد رهبری، سبک «رهبری معنوی»<sup>۳</sup> و «رهبری متواضعانه»<sup>۴</sup> در سالهای اخیر بیشتر مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. معنوی بودن و فروتنی رهبر با برخی پیامدهای مهم پیروان مانند سطح بالایی از تعامل، رضایت، تعهد و عملکرد همراه است (آونز، حکمن، ۲۰۱۶). مخصوصاً رهبری فروتنانه در مقایسه با دیگر سبکهای رهبری در نحوه مشروعیت بخشیدن به رشد، گسترش نقشهای پیروان و مدل‌های تعالی خود، منحصر به فرد است (ماتو، چيو، اونز، براون، ۲۰۱۹، جانکوسکی، سندگ، بل، روفینگ و آدامز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). مروری بر نشریات مهم جهان نشان می دهد که فضیلت تواضع و فروتنی از سال ۲۰۱۴ تا به حال بسیار رشد داشته و سرچشمه رسوایی های سازمانی را به نفس افسار گسیخته، تکبر،

<sup>۱</sup>-idols

<sup>۲</sup>-heroes

<sup>۳</sup>-saviors

<sup>۴</sup>- omnipotent and omniscient demi-gods

<sup>۵</sup>-warriors and magicians

<sup>۶</sup>-omnipotent and omniscient demi-gods

<sup>۷</sup>-Despotic leadership

<sup>۸</sup>-Anomie

<sup>۹</sup>-Perceived normative conflict

<sup>۱۰</sup>-Alienation

<sup>۱۱</sup>-De Hoogh & Den Hartog

<sup>۱۲</sup>-House & Howell

<sup>۱۳</sup>-Spiritual Leadership

<sup>۱۴</sup>-Humility Leadership

<sup>۱۵</sup>-Owens, Hekman

<sup>۱۶</sup>-Mao, Chiu, Owens, Brown, Liao

<sup>۱۷</sup>-Jankowski PJ, Sandage SJ, Bell CA, Ruffing EG, Adams C.

حس محق بودن و خودبزرگ بینی مدیران نسبت می دهند(بوجه، روزلیه، دورانت و لومن، ۲۰۰۴). مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که اگر امروزه دنیا به تجربه به این مهم دست یافته است که افزایش بهره وری، تعهد، عملکرد و رضایت کارکنان در گروه تغییر سبک رهبری، از سبک رهبری مستمگرانه به سبک رهبری معنوی و متواضعانه است، آیا می توان مصداق واقعی از این سبک رهبری ارائه داد؟ نگارنده معتقد است که اگر چه مبانی معرفت شناختی و ارزش شناسی مکاتب غربی به سبک رهبری معنوی و متواضعانه با مبانی اسلام تفاوت هایی دارد، لیکن حتی اگر بنا به پذیرش حداقلی مبانی غرب باشیم، باز هم می توانیم با افتخار، سردار شهید اسلام حاج قاسم سلیمانی را به مثابه مصداقی بی نظیر از ترسیم سبک رهبری معنوی و متواضعانه در دوران معاصر به دنیا اعلام نمائیم.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

متفکران علوم انسانی، رهبری را از ابعاد مختلفی مورد بحث قرار داده اند؛ گروهی رهبری را بخشی از وظایف مدیریت می دانند و گروهی دیگر برای رهبری مفهوم وسیعتری نسبت به مدیریت قائل هستند و آن را توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت تحقق اهداف و یا آن را فعالیتهایی می دانند و برخی نیز به تحت تأثیر قرار دادن دیگران جهت کسب هدف مشترک، رهبری می گویند(رضائیان، ۱۳۸۵). الگوها و مفاهیم نظری زیادی از ورای پژوهشهای دانشمندان غربی و شرقی در خصوص رهبر موفق و اثربخش ارائه گردیده است. سیر تکاملی این نظریه پردازها به شرح زیر بوده است: ابر مرد<sup>۱</sup>(فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد ویژگیهای رهبر<sup>۲</sup>(مورهد گریفین، ۱۳۸۰)، رویکرد رفتار رهبر<sup>۳</sup>(فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد موقعیتی و اقتضایی رهبری<sup>۴</sup>(کریتنر و کینکی، ۱۳۸۴: ۱۰۰-۵۰۱)، رویکرد رهبری هدف -مسیر<sup>۵</sup>(فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد رهبری کارزماتیک<sup>۶</sup>(رابینز، استیفن پی، ۱۳۸۳)، رویکرد رهبری مبادله ای<sup>۷</sup>(مولینز، ۱۹۹۹)، رویکرد رهبری تحول آفرین<sup>۸</sup>(کریتنر و کینکی، ۱۳۸۴: ۱۰۰-۵۰۱)، رویکرد رهبری شناختی<sup>۹</sup>(فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد

<sup>۱</sup> -Boje, Roslie ,Durant, Luhman

<sup>۲</sup> -Great Man theory/ Approach

<sup>۳</sup> -Feena

<sup>۴</sup> -Trait theory

<sup>۵</sup> -Moorhead & Griffi

<sup>۶</sup> -Behavioural theory

<sup>۷</sup> -Transactional theory

<sup>۸</sup> -Kreitner & kiniki

<sup>۹</sup> -Path - Goal Theory

<sup>۱۰</sup> -Charismatic theory

<sup>۱۱</sup> -Transactional theory

<sup>۱۲</sup> -Mullins

<sup>۱۳</sup> -Transformational theory/ Approach

<sup>۱۴</sup> -Cognitive theory/ Approach

رهبری خدمتگزار<sup>۱</sup> (حسن پور، ۱۳۸۳)، رویکرد رهبری اصیل<sup>۲</sup> (آولیو<sup>۳</sup> و همکاران ۲۰۰۵، فرای<sup>۴</sup> و همکاران ۲۰۰۸، اسپارو<sup>۵</sup>؛ ۲۰۰۵)، رویکرد رهبری پیچیدگی<sup>۶</sup> (فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد رهبری تقابل فرهنگی<sup>۷</sup> (فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد رهبری الکترونیک<sup>۸</sup> (فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد رهبری نسل جدید<sup>۹</sup> (فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد رهبری تبادل رهبر اعضا<sup>۱۰</sup> (کریتزر و کینکی، ۱۳۸۴)، رویکرد رهبری جمعی<sup>۱۱</sup> (فینا، ۲۰۱۰)، رویکرد رهبری معنوی<sup>۱۲</sup> (فرای، ۲۰۰۳)، رویکرد رهبری اخلاقی<sup>۱۳</sup> (به نقل از امیری و دهقانی زنگنه، ۱۳۹۲: ۲۵)، رهبری اخلاقی جان نثارانه<sup>۱۴</sup> (دی کریمر، ون دی جیک؛ ۲۰۰۴). موضوعی که در سالهای اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی رهبران معنوی می باشد و اینکه چگونه می توان با توسل جستن به معنویت، روابط متقابل و مناسبی با کارکنان برقرار نمود (فری و مترلی؛ ۲۰۰۶). چرا که آشنا بودن با شرایط سازمانی مختلف، واضح می سازد که در اکثر سازمانها یک جدایی اصلی میان مدیران و کارکنان وجود دارد. معنوی بودن و فروتنی رهبر با برخی پیامدهای مهم پیروان مانند سطح بالایی از تعامل، رضایت، تعهد و عملکرد همراه است (آونز، حکمن؛ ۲۰۱۶).

### رهبری معنوی

معنویت در سازمان عبارت است از تسهیلات سازمانی در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خویش و احساس معنوی کارمند از طریق شغلی که انجام می دهد (پاور؛ ۲۰۰۹: ۲۱، به نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). بسیاری معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند به آنها در زمان های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد؛ چرا که

- 
- <sup>۱</sup>-Servant theory/ Approach
  - <sup>۲</sup>-Authentic theory
  - <sup>۳</sup>-Avolio
  - <sup>۴</sup>-Fry
  - <sup>۵</sup>-Sparrowe
  - <sup>۶</sup>-Complexity theory/ Approach
  - <sup>۷</sup>-Cross – Cultural theory/ Approach
  - <sup>۸</sup>-E- leadership
  - <sup>۹</sup>-New- genre theory/ Approac
  - <sup>۱۰</sup>-leader- member Exchange theory/ Approach
  - <sup>۱۱</sup>-Shared leadership theory/ Approach
  - <sup>۱۲</sup>-Spiritual theory/ Approach
  - <sup>۱۳</sup>-Moral Leadership theory/ Approach
  - <sup>۱۴</sup>-Self-sacrifice leadership
  - <sup>۱۵</sup>-De Cremer D, Van Dijke M, Bos A
  - <sup>۱۶</sup>-Fry, Matherly
  - <sup>۱۷</sup>-Owens, Hekman
  - <sup>۱۸</sup>-Pawar



سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بیند و حالت تغییر و ثبات هستند (جرالد؛ ۱۹۹۹: ۲۸، به نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۹۷).

تنوری رهبری معنوی به عنوان یکی از تنوریهای جدید شناخته شده است و می تواند نجات بخش سازمانها در شرایط متلاطم باشد. رهبری معنوی با تفحص، تفکر، ادراک، ارزشگذاری و اقدام فرد در جامعه با روحیه ای تیمی و نه اقدام به صورت فردی در ارتباط است (فرناندو، بیل و جروی؛ ۲۰۰۹). رهبری معنوی به احساس هدفمندی و معنا بخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش محیط اطراف خود و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خود ادراکی مداوم تاکید دارد. این تنوری از درون یک مدل انگیزش درونزا توسعه یافته است و بر روی ویژگیهایی چون امید، ایمان و نودوستی پایه گذاری شده است. رهبران معنوی معمولاً ارزشهایی نظیر هارمونی، عشق و دوست داشتن، شفقت و مهربانی، اتحاد، صلح و آرامش، صداقت و امانتداری را از خود بروز می دهند. در یک محیط معنوی، اعضا تمایل بیشتری به پذیرش مسؤلیت داشته و این موجب تسهیل نقش رهبری می شود. در حقیقت، این ارزشها همگی باعث ایجاد سلامت در محیط کار شده و محیط کار بهتری فراهم می آورند. تعمقی دقیق به تکوین مطالعات بنابراین رهبری معنوی ریشه در مدل انگیزش درونی دارد که در آن "امید" و "صداقت"، "بینش"، "چشم انداز" و "عشق به هم نوع" در هم آمیخته است تا یک رهبری موثر را شکل دهد. رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، طرز تلقیها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند (فری، ویتوس؛ ۲۰۰۵).

جدول ۱. مؤلفه های رهبری معنوی

ردیف	مؤلفه	منبع
۱	امید، بینش، صداقت، عشق به هم نوع و چشم انداز	(فری، ویتوس)
۲	تفکر، ادراک، ارزشگذاری و روحیه ای تیمی داشتن	(فرناندو و همکاران)
۳	احساس هدفمندی، معنا بخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش	(فرناندو و همکاران)

### رهبری متواضعانه

تواضع از نظر لغوی از ریشه "وضع" به معنی فرو نهادن (مصطفوی، ۱۳۶۸ ج ۱۳: ۱۳) و خود را کوچک نشان دادن (فراهیدی، ۱۴۰۹ق، ج ۲: ۹۶) و در زبان انگلیسی از کلمه لاتین humus به معنای "خاک" است و معنای "بر روی خاک" را می رساند (عقیقی، ۱۳۹۸). اما در معنای اصطلاحی تواضع آن است که انسان خود را از کسانی که درجه و مقام از او پایین ترند، برتر نداند؛

<sup>۱</sup> -Gerald

<sup>۲</sup> -Fernando, Beale, Geroy

<sup>۳</sup> -Fry, Vitucci, Cedillo

به عبارتی تواضع به معنای شکسته نفسی است که نگذارد آدمی خود را بالاتر از دیگری ببیند و لازمه آن کردار و گفتاری است که دلالت بر تعظیم دیگران و اکرام ایشان می‌کند (نراقی، ۱۳۶۲: ۳۰۰). تواضع به صورت مفهومی شبیه فروتنی<sup>۱</sup> است. اما به طور دقیق معادل آن نیست (اکسلین و گیر، ۲۰۰۴). فروتنی به طور ظاهری قابل رؤیت است (لباس فروتنانه) در حالی که تواضع حالت درونی تر دارد با این حال این دو سازه اغلب به طور یک جا و به صورت (تواضع- فروتنی) ارزیابی می‌شوند. صداقت مفهوم دیگری است که با تواضع همپوشانی دارد (استون و لی، ۲۰۰۵)، سازه تواضع و صداقت روی هم برگزیده بی طرفی، خلوص، اجتناب از حرص و فروتنی است (لابوف، روات، جانسون، تانگ و ویلرسون، ۲۰۱۲).

رابرت سولومون در کتاب «روش بهتر برای تفکر در مورد کسب و کار»<sup>۲</sup> می‌نویسد: تواضع عبارت است از ارزیابی واقع بینانه از قوت های فردی و تصدیق مشارکت دیگران در دستیابی به اهداف به جای آنکه موقعیت ها به شانس و عوامل بیرونی اسناد شود (به نقل از محمدیان و دیگران، ۱۳۹۷: ۵۸۲). برخی از محققان تواضع را در قالب عنوان سازه ای چندبعدی تعریف کرده اند، مثلاً «اشتیاق به ارزیابی درست از خود»<sup>۳</sup>، «جهت گیری و تمایل بودن به دیگران»<sup>۴</sup>، «پذیرش میان فردی»<sup>۵</sup>، «توانایی تنظیم عواطف دیگران»<sup>۶</sup>، «تصدیق و تقدیر از ارزش آفریده ها»<sup>۷</sup> (پاین، جانکوسکی، ساندا، ۲۰۱۶). برخی صاحب نظران (داوویس، ورثینگتون، هوک، ۲۰۱۱) استدلال کردند که فروتن بودن به عنوان یک ویژگی مثبت انسانی که هم پایدار و هم جاودانه است، درک می‌شود. با این حال، آنها تشخیص دادند که تواضع نیز تحت تاثیر عوامل موقعیتی قرار دارد. دو نکته در این نحوه برداشت از فروتنی بسیار مهم هستند: اول، فروتنی شامل پست انگاری یا منفی نگری نمی‌شود، بلکه تنها یک تمایل برای به دست آوردن یک نگاه عینی و واقعی از خود است؛ دوم، فروتنی دلالت ضمنی دارد بر تمایل به برداشت عینی از خود و نه دستیابی واقعی و با دقت (پترسون و سلیگمن، ۲۰۱۲). نکته دوم به این موضوع تاکید می‌کند که انسانها تابع برخی از تعصبات ادراکی و تصمیم گیری هستند.

<sup>۱</sup>-Modesty

<sup>۲</sup>-Exline & Geyer

<sup>۳</sup>- Ashton & Lee

<sup>۴</sup>- LaBouff., Rowatt, Johnson, Tsang & Willerton

<sup>۵</sup>-A Better Way to Think about Business

<sup>۶</sup>-A willingness to appraise the self accurately

<sup>۷</sup>-An orientation toward others An orientation toward others

<sup>۸</sup>-Interpersonal receptivity

<sup>۹</sup>-The ability to regulate one's emotions

<sup>۱۰</sup>-Appreciation of the value in things

<sup>۱۱</sup>-Davis DE, Worthington JEL, Hook

<sup>۱۲</sup>-Peterson C, Seligman ME

جدول ۱. مؤلفه‌های رهبری متواضعانه

ردیف	مؤلفه	منبع
۱	افزایش معنویت در سازمان	برک
۲	شکسته نفسی	نراقی
۳	صداقت	استون و لی
۴	خاکی بودن	عقیقی
۵	خودآگاهی، باز بودن، متعالی بودن	استون و لی
۶	قضاوت عینی از خود، تقدیر از نقاط قوت دیگران، توانایی آموختن	کارنوال
۷	تصدیق مشارکت دیگران	سولومون
۸	پذیرش میان فردی، تنظیم عواطف دیگران	پاین

پیشینه پژوهش

تقی زاده و زیرکی سار (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی» دریافته‌اند که رهبری معنوی بر سازگاری سازمانی و باورهای اخلاقی کارکنان تأثیر مثبتی دارد. همچنین رهبری معنوی بر اساس باورهای اخلاقی کارکنان بر سازگاری تأثیر دارد.

عقیقی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تبیین نقش هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های رهبری فروتنانه» پی برد که وجود هوش اخلاقی بالا در رهبران باعث می‌شود تا آنها نقاط قوت، ضعف‌ها و محدودیت‌های خود را درک کنند و تشخیص دهند که چقدر نیازمند به توانایی‌های دیگران هستند. مدیران باید با تقویت توانایی خود در بخشش اشتباهات خویش و دیگران، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، اهمیت دادن به دیگران و عمل کردن مبتنی بر اصول و ارزشهای اخلاقی زمینه را برای بهبود اثربخشی افراد و همچنین مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی را تسریع بخشند.

مولایی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان «ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمانهای دولتی» به این رسیدند که نتایج حاکی از وجود روابط مثبت و معنی دار بین رهبر اخلاقی و مؤلفه‌های آن با حکمرانی خوب، در سازمانهای دولتی است که در این بین بُعد تسهیم قدرت بیشترین ارتباط را با حکمرانی خوب، داشت که می‌تواند ناشی از آن باشد زمانی که مدیران به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها اجازه اظهارنظر می‌دهند و به ایده‌ها و نگرانی آنها گوش می‌دهند باعث می‌شود که کارکنان احساس تعلق و یکی شدن با سازمان نمایند.

شیری و نصرالهی (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی؛ تبیین نقش معنویت در محیط کار» به این نتیجه نایل شدند که میان رهبری تعالی بخش و پاسخگویی اخلاقی رابطه وجود دارد، به علاوه معنویت در محیط کار در رابطه میان رهبری تعالی بخش و پاسخگویی اخلاقی نقش واسطه‌گری کامل ایفا می‌کند.



## روش شناسی پژوهش

در این پژوهش نوع تحقیق بر اساس اهداف تحقیق، کاربردی و شیوه بررسی بر اساس طرح تحقیق، توصیفی-تحلیلی (اسنادی) بر پایه روش تطبیقی انتخاب گردیده است. بر این مبنا ابتدا شاخصه های رهبری معنوی و رهبری متواضعانه از مبانی نظری استنتاج و سپس بر اساس شاخصه های احصاء شده شواهدی از سبک رهبری و فرماندهی شهید سرافراز، حاج قاسم سلیمانی ارائه می گردد.

## یافته های پژوهش

شهید قاسم سلیمانی در طول جنگ ایران و عراق و پس از آن تا سال ۱۳۷۶، فرمانده لشکر ۴۱ ثارالله کرمان بود. سپس، از سال ۱۳۷۶ تا زمان شهادت به عنوان فرمانده نیروی قدس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی فعالیت می کرد. وی در سال ۱۳۸۹ درجه سرلشکری دریافت کرد. سپس برای نخستین بار در تاریخ جمهوری اسلامی در سال ۱۳۹۷ نشان ذوالفقار را، به عنوان عالی ترین نشان نظامی ایران از دست فرمانده معظم کل قوا - حضرت آیت الله خامنه ای - دریافت نمود که حضرت آقا در آئین اهدای این نشان، وی را «شهید زنده» نامیدند. دشمنانش نیز او را شایسته تمجید دانستند. وال استریت جورنال به نقل از دیوید پترائوس نوشت: «چیزی که من می توانم بگویم این است که وی فردی بسیار توانمند و مدیر و دشمنی شایسته است»<sup>۱</sup>. لوموند فرانسه درباره اش گفت: «قاسم سلیمانی، چه گواری ایرانیها است» (کاوه، ۱۳۹۸: ۱۰). «مجله تایم، او را به عنوان یکی از ۱۰۰ شخصیت تأثیر گذار سال معرفی کرد (وی، آی، سی، کی؛ ۲۰۲۰). کنت پولاک کارشناس سابق سی آی ای و تحلیلگر سیاسی نظامی خاورمیانه، در یادداشتی نوشت: «سلیمانی برای شیعیان خاورمیانه جذابیت ویژه ای دارد». نشریه آمریکایی فارن پالیسی از شهید سلیمانی به عنوان یکی از ۱۰ چهره و متفکر برتر در عرصه امنیتی-دفاعی نام برد (ایسنا، ۱۳۹۷/۱۱/۳). هفته نامه آمریکایی نیوزویک در سال ۲۰۱۴ تصویر از شهید سلیمانی را بر روی جلد خود چاپ کرد و در کنار تصویر وی نوشت: «اول با آمریکا می جنگید، الان داعش را در هم می کوبد، او فرد باهوشی و عاشق جنگ است و خودش هم می داند که زنده این کار است». (جلد نشریه آمریکایی نیوزویک؛ ۲۸ دسامبر ۲۰۱۴). جان مگوایر افسر سابق سازمان سیا در عراق گفت: «او قوی ترین مأمور مخفی در خاورمیانه است ... و هیچ کس او را نمی شناسد». مئیر داگان رئیس سابق موساد گفته بود: «او کسی است که من به آن باهوش از نظر سیاسی می گویم (کاوه، ۱۳۹۸: ۲۰). نظرسنجی مؤسسه ایران پل که طی سه مرحله در سال ۲۰۱۹ انجام شد، نشان داد که سردار قاسم سلیمانی محبوب ترین شخصیت سیاسی در ایران محسوب می شود (کاوه، ۱۳۹۸: ۲۵). وزیر دفاع آمریکا عکس سردار «شهید قاسم سلیمانی» را در اتاقش

<sup>۱</sup> -Archived from the original on 23 September 2016. Retrieved 30 June 2016.

<sup>۲</sup> - VICK, KARL

<sup>۳</sup> -Pollack, Kenneth M

آویخته و این اقدام نشان می‌دهد که او، سردار سلیمانی را به عنوان شخصیتی بزرگ و رقیب خود می‌پندارد... (کاوه، ۱۳۹۸: ۵۸).

آنان که از نزدیک وی را می‌شناختند جامعیت شخصیت سردار سلیمانی را مورد اشاره قرار داده‌اند. «شاید بسیاری ایشان را به ویژه به دلیل آن که سبقه نظامی بودن ایشان بر سایر صفات برتری داشته است به عنوان یک نابغه نظامی صرف بشناسند. البته در نبوغ نظامی وی هیچ تردیدی نیست، اما مرور عملکرد ایشان در مسئولیت‌ها چه در جنگ تحمیلی، چه در دوران فرماندهی امنیت شرق کشور و چه در سپاه قدس نشان می‌دهد در تمام بخش‌ها و حوزه‌هایی که فرماندهی، هدایت و رهبری صحنه‌های نظامی بر عهده شهید سلیمانی بود، ایشان بلااستثنا پیروز میدان بوده است (مبینی دهکردی)، اما با این وجود او رهبری معنوی و متواضع به شمار می‌رفت. عظمت روحی او را می‌توان در این نجوای عارفانه او دریافت: «خداوند، ای عزیز! من سالها است از کاروانی به جا مانده‌ام و پیوسته کسانی را به سوی آن روانه می‌کنم، اما خود جا مانده‌ام، اما تو خود میدانی هرگز نتوانستم آنها را از یاد ببرم. پیوسته یاد آنها، نام آنها، نه در ذهنم بلکه در قلبم و در چشمم، با اشک و آه یاد شدند» (وصیت نامه شهید سلیمانی). مقام معظم رهبری در عظمت آن والامقام فرمودند: «شهادت او زنده بودن انقلاب را به رخ همه دنیا کشید» (کاوه، ۱۳۹۸: ۱۳).

### رهبری معنوی شهید سلیمانی

یافته‌ها نشان داد موارد متعددی از تطابق رفتاری و عملکردی شهید سلیمانی با مؤلفه‌های رهبری معنوی وجود دارد که فقط می‌توان به بخشی از آن در این مقاله اشاره کرد:

#### ۱- امید، بینش، صداقت، عشق به هم نوع و چشم انداز

رهبری معنوی شهید سلیمانی بر پایه **امید** به خداوند متعال معنا پیدا می‌کرد. سراسر وصیت نامه اش مملو است از واژه **امید!** امید به عفو او؛ «**خدا یا! به عفو تو امید دارم**» (وصیت نامه شهید سلیمانی)، امید به فضل او؛ «**ساروق و چارقم پر است از امید به تو و فضل و کرم تو**» (وصیت نامه شهید سلیمانی). امیدی که نهایت اتصالش به معبود واقعی است؛ «**اما در دستانم چیزی را ذخیره کرده‌ام که به این ذخیره امید دارم و آن روان بودن پیوسته به سمت تو است**» (وصیت نامه شهید سلیمانی). او حتی مأموریت سازمانی خود را در امیدی خلاصه می‌کند که انجام وظیفه برایش کوله باری از عنایت الهی را به همراه داشته باشد: «**خدا یا من به امیدی از این شهر به آن شهر و از این صحرا به آن صحرا در زمستان و تابستان می‌روم...**» (وصیت نامه شهید سلیمانی).

یکی از ویژگی‌های رهبر معنوی داشتن **بینش درست** و **داشتن چشم انداز** است. در مورد اهمیت **چشم انداز** همین بس که جدیدترین تئوریها در زمینه رهبری، بر نقش مهم رهبران

سازمان در تدوین چشم انداز، انتخاب محتوای آن بر مبنای نیازهای سازمان و پیروان و همچنین ضرورت الهام بخشی و بصیرت آفرینی در پیروان به جهت دنبال نمودن اجرای مؤثر این چشم انداز تاکید دارند (کالینز و پوراس، ۱۹۹۶: ۶۵). «سردار سلیمانی در حوزه مسئولیت خود (نیرو قدس سپاه پاسداران) افق های پنج ساله، ده ساله و حتی پنجاه ساله تعیین کرده بود» (مبینی دهکردی، ۱۳۹۹). عده ای چشم انداز را بیانگر بینش و دوراندیشی مبتنی بر تصور و تجسم آینده می دانند (کوزسو پوسنر، ۱۹۸۷: ۲۲۷).

«کسانی که از نزدیک با شهید سلیمانی تعامل داشتند می دیدند که عمیق ترین و قوی ترین تحلیل ها متعلق به حاج قاسم بود؛ حدس هایی که می زد درست بود و تشخیص هایش نیز بسیار دقیق بود. بخشی از این فهم عمیق متأثر از خصیه های ذاتی ایشان بود و بخشی از آن هم در اثر حضور در محیط های مختلف، مطالعه، کسب تجربه و افزایش بینش و دانش به دست آمده بود. ایشان در همان روزهای اول شکل گیری امواج بیداری اسلامی در مصر فهم و درک خود را در رابطه با اخوان المسلمین مطرح کرد و دقیقاً مشابه همان چیزی که ایشان پیش بینی کرده بود در این کشور اتفاق افتاد. در جنگ ۳۳ روزه لبنان وقتی نظر ایشان درباره این جنگ پرسیده شد با آن که هنوز روزهای اول جنگ بود ایشان دقیق ترین نظریه را در خصوص آن ارائه دادند؛ خلاصه حرف آن شهید بزرگوار این بود که اسرائیل نمی تواند در این جنگ کاری از پیش برده و حتماً شکست می خورد چرا که برآورد دقیقی از توانمندی های حزب الله ندارد» (مبینی دهکردی، ۱۳۹۹).

اگر «صداقت» ویژگی بارز رهبر معنوی است، تردیدی وجود ندارد که مصداق صداقت بود. «جملات وی در آخرین ساعات زندگی که «خداوندا مرا پاکیزه بپذیر» برگرفته از صداقت باطنی ایشان بود. این صداقت به جز با اتصال به ملکوت و دائم الذکر بودن از مسیر دیگری حاصل نخواهد شد. او هر شب شاید دست کم یک ساعت از خوف خدا می گریست. البته در میدان رزم بر سر نیروها نهیب می زد و این امری طبیعی است چرا که فرمانده باید کار رزم را پیش ببرد. اما هر جا هم که تندی می کرد بلافاصله عذرخواهی کرده و با بوسیدن سر طرف مقابل از وی دلجویی می کرد» (مبینی دهکردی، ۱۳۹۹).

«عشق به هم نوع» جلوه دیگری از رهبری معنوی است که در مرام و مسلک فرماندهی شهید سلیمانی به وفور تجلی یافته بود. عصر ما کدام فرمانده ای را سراغ دارد که مرزهای جغرافیایی محبوبیتش را در اقلیم خودی محصور نسازد و شیفتگانی بین المللی داشته باشد؟ رمز عشق و دلدادگی حاج قاسم با برادران افغانی، سوری، عراقی، لبنانی و ... را می توان در این عبارت امیرالمؤمنین علی علیه السلام یافت که می فرمودند: «دل های مردم وحشی و رمنده است، به کسی روی آورند که

<sup>۰</sup> -Collins and Porras

<sup>۱</sup> -Kouzes and Posner

خوشرویی کند» (نهج البلاغه، حکمت ۵۰). البته «او بازی هویت و ادبیات آن را می‌دانست. او دریافته بود، وقتی در بین برادران افغانستانی فرماندهی می‌کند، باید کار را به آنها بدهد، با آنها برادر بوده و حس یگانگی داشته باشد» (مبینی دهکردی، ۱۳۹۹). فرقی نداشت که ندای طلب کمک را از عرب بشنود یا گُرد: «بازرانی می‌گوید ما بعدها یک فرمانده داعش را اسیر کردیم و از او پرسیدیم چگونه شد شما که در حال فتح اربیل بودید به یکباره عقب نشستید... این اسیر داعشی بما گفت نفوذی های ما در اربیل بما خبر دادند قاسم سلیمانی در اربیل است... لذا روحیه افراد ما به هم ریخت و عقب نشستیم! ...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۴۵). شهید والامقام در تعامل با هموعان خود به «نقطه مشترک» که همان «تکلیف دینی» بود اشاره می‌کرد. سال ۱۹۳۳ ایشان در پیامی به فرماندهان مقاومت فلسطینی گفت: «... ما در محضر خدای عزوجل، با شهدا عهد می‌بندیم که بر عهد خود پایبند بمانیم و دگرگونه نشویم؛ هما نگونه که بودیم و هستیم به تکلیف دینی خود در حمایت از مقاومت عمل کنیم؛ ما تأکید می‌کنیم که در اصرار برای پیروزی مقاومت و بالابردن آن تا پیروزی ادامه خواهیم داد...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۲۳). همانقدر که شهید سلیمانی به هموعان خود عشق می‌ورزید، آنان نیز به طور مضاعف به او عشق و دلدادگی داشتند: «چطور او بی جلوه‌گری محبوب دل میلیون‌ها نفر بود؟ پاسخ در نداشته های اوست. در روزگار بدعهد ما، سلیمانی فساد نداشت. سلیمانی جاه طلبی نداشت. سلیمانی چاپلوسی نداشت. سلیمانی نخوت و تکبر نداشت. سلیمانی اصلاً حب جاه و مقام نداشت. سلیمانی هیچ بهره‌ای از دنیای فانی نداشت. سلیمانی ریاکاری نداشت که اگر داشت دختر بی حجاب و باحجاب را هر دو دختران این سرزمین نمی‌دید» (کاوه، ۱۳۹۸: ۱۱).

## ۲- تفکر، ادراک، ارزشگذاری و روحیه ای تیمی داشتن

رهبری معنوی با تفکر، ادراک، ارزشگذاری و اقدام فرد در جامعه با روحیه ای تیمی و نه اقدام به صورت فردی در ارتباط است (فرناندو، بیل و جروی، ۲۰۰۹). «شهید سلیمانی درک فهمی عمیق و کارشناسانه از واقعیتهای موجود در محیط ماموریت خود داشت و بر اساس آن به طراحی عملیات مبادرت می‌کرد» (مبینی دهکردی، ۱۳۹۹). اما با این وجود «تفکر تاکتیکی و راهبردی خود را درباره مسائل مربوط به امنیت منطقه‌ای و راهبردی حاکم نمودند. شهید سلیمانی به لحاظ ایدئولوژیک، تاکتیکی، عملیاتی و راهبردی بسیار با حضرت آقا هماهنگ بود. این خیلی بحث مهمی است که فرمانده ستادی با فرمانده عملیاتی در محیط همسو باشد» (متقی، ۱۳۹۹). این همان مفهوم ارزشگذاری شده «نظم سلطانی» است که فقه سیاسی قدیم شیعه، مناسبات سیاسی اجتماعی افراد را در چارچوب آن تنظیم می‌کرد (میراحمدی، ۱۳۹۴: ۱۴۰). نظمی با محوریت «فرمانده» که نوع روابط سلسله مراتب

را تعیین می‌کند؛ زیرا رابطه فرد «مادون» با «مافوق» در درون مفهوم «اطاعت و فرمانبری» شکل می‌گیرد. و این دقیقاً برخلاف ارزشگذاری آنارشیسم است که سلسله مراتب قدرت باید برافتد و امور با شیوه‌ای داوطلبانه، بی‌توسل به زور و قدرت، سازمان یابد؛ زیرا آنها اعتقاد دارند سلسله مراتب شیطانی است و همچون منبعی از اقتدار قهری، اجباری و مطلق و نفی‌کننده اصول آزادی و برابری و نیز استقلال شخصی نامحدود است که در کانون تفکر آنارشیستی قرار دارد (هیوود، ۱۳۸۵: ۵۷).

در رهبری معنوی، فعالیت تفکر، ادراک و ارزشگذاری بر مبنای نیروهای بالقوه ماورائی است که در اندیشه اسلامی در قالب «ایمان به غیبت» تبلور می‌یابد. سبک رهبری شهید سلیمانی مملو از توسل به خدا و ائمه اطهار (ع) و اعتقاد به نیروهای غیبی بوده است: «در طول عملیات ذکر یا بی بی فاطمه الزهرا از زبانش نمی‌افتد؛ بارها به سجده می‌افتد و دعا می‌کند...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۱۹). «آن چیزی که حاج قاسم را حاج قاسم کرد شخصیت معنوی، خدا پرستی، امام حسینی بودن و هیبتی بودن ایشان و اهمیت دادن به روضه‌ها بود. و نیز حاج قاسم یک آدم به تمام معنا مخلص بود و همیشه با قرآن مانوس بود و همیشه قرآن همراه او بود و به جرئت می‌گویم اگر حاج قاسم یک هفته می‌شد و روضه نمی‌شنید دلش می‌گرفت و روانش به هم می‌ریخت» (سعادت نژاد، ۱۳۹۹).

**روحیه ای تیمی داشتن؛** از دیگر مؤلفه‌های رهبری معنوی است. داشتن روحیه ای تیمی شهید سلیمانی با نیروهای وطنی و میهنی دور از انتظار نبود، خواه این همکاری در قالب عملیات نظامی باشد و خواه در قالب کمک‌رسانی به مردم: «چند ساعت بعد از این که زلزله بم رخ داد، شهید حاج احمد کاظمی با من تماس گرفت و گفت می‌خواهیم با سردار قاسم سلیمانی برای کمک‌رسانی به بم برویم... از من خواست تا به سرلشکر صفوی اطاع دهم. آن زمان من رئیس دفتر سردار صفوی بودم... صبح موضوع را به سردار صفوی اطاع دادم و ایشان هم به سرعت به بم رفت. وقتی رسید دید شهید کاظمی یک سر برانکاردی را گرفته و سر دیگرش در دست حاج قاسم است و در حال جا به جا کردن مجروحین هستند...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۴۹).

لیکن این روحیه نسبت به گروه‌های غیروطنی آنچنان به حد عالی دیده می‌شد که برای کسانی که دستی بر آتش مدیریت دارند قابل تعجب و تحسین بوده است. تبلور نمونه‌های این همکاری تیمی در تعامل شهید سلیمانی با هر کدام از گروه‌های حزب الله لبنان، حماس و جهاد اسلامی فلسطین، انصارالله یمن، حشد الشعبی عراق، فاطمیون افغانستان، زینیون و دفاع وطنی و گروه‌های دیگر سوری به شدت مشهود بوده است. «رمز موفقیت شهید سلیمانی این بود که او بازی هویت و ادبیات/گروه‌هایی که تحت نظارتش بودند/را می‌دانست. او دریافته بود، وقتی در بین برادران افغانستانی فرماندهی می‌کند، باید کار را به آنها بدهد، با آنها برادر بوده و حس یگانگی داشته باشد. درحالی که رویکرد آمریکایی‌ها ایجاد فضای مزدوری با رعایت سلسله‌مراتب فرماندهی بود که همین امر هم موجب



عدم توفیقشان در ایجاد ارتش چندملیتی شد» (متقی، ۱۳۹۹). البته ایشان برای ایجاد الفت و صمیمیت کوششی عظیم می نمود و هر کجا لازم می شد از ائمه اطهار علیهم السلام مدد می گرفت: «گاهی در جلسه گروه های عراقی حاج قاسم خیلی اذیت می شد؛ زیرا هرکاری می کرد ائتلاف گروه ها را شکل دهد و به هم نزدیک کند نمی شد. خسته می شد می گفت: ادامه جلسه باشد بعداً و می گفت نمی شود ولش کنید من باید برم کربلا بگویم امام حسین (ع) این مشکل حل کند. می رفت ضریح امام حسین (ع) گریه می کرد، زجه می زد و مشکل حل می شد» (سعادت نژاد، ۱۳۹۹). نکته قابل ذکر دیگر از مرام همکاری تیمی شهید سلیمانی «پیشقدم» بودن او در کار تیمی بود. به همین خاطر شهید سلیمانی می فرمود: «اگر بخواهیم فرق حاج احمد متوسلین، حاج همت، فرماندهان گردان شهید را با یک فرمانده کلاسیک ارتش دنیا، علاوه بر موضوعات معنوی و رفتاری بدانیم، کلمه "بیا و برو" بود... فرمانده ما در صحنه جنگ می ایستاد جلو و می گفت: "بیا!"؛ اما فرمانده کلاسیک می ایستاد عقب و می گفت: "برو"» (کاوه، ۱۳۹۸: ۷۴). یا هفته نامه اسپیکر چاپ آلمان در تعریفی اینطور بیان کرده بود که «قاسم سلیمانی از آن دسته از فرماندهان نیست که در خانه بنشیند و نیروهایش در خط مقدم نبرد باشند» (کاوه، ۱۳۹۸: ۱۰).

### ۳- احساس هدفمندی، معنابخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش

معنا قربت معنایی با معنویت دارد. برای برخورداری از معنویت و زندگی معنادار، اولین شرط آن است که فرد همه اعمالش در زندگی را در راستای هدفی واحد که مطلوبیت ذاتی دارد تنظیم کند به گونه ای که فقط یک هدف غایی برای او مزرح باشد (مصباح، ۱۳۸۹). والاترین معنایی که شهید سلیمانی از زندگی خود دریافته بود این بود که ختم آن را با «شهادت در راه خدا» به پایان ببرد. «به حاج قاسم گفتم که محبوبیت شما اقتضا می کند کاندیدای ریاست جمهوری شوید. ایشان در جواب گفتند: من نامزد گلوله ها و نامزد شهادت هستم. سالهاست در این جبهه ها به دنبال قاتل خودم هستم، اما او را پیدا نمی کنم» (کاوه، ۱۳۹۸: ۵۲). وقتی از ایشان پرسیدند که اگر بخواهی خطاب به حاج احمد کاظمی بنویسی، چه خواهی نوشت، گفت: «به او اگر بنویسم، این را خواهم نوشت من را ببرا» (کاوه، ۱۳۹۸: ۴۹). سردار عزیز، قبل از شهادت شان (گفتند شاید سه ساعتی قبل از اینکه شهید شوند) دست نوشته کوچکی نوشته اند بدین مضمون که «خدایا مرا پاکیزه بپذیر؛ قبولم کن» (کاوه، ۱۳۹۸: ۷۲). البته خودش می گفت: «شرط شهید شدن، شهید بودن است... اگر امروز کسی رو دیدید که بوی شهادت از کلام او، از رفتار او، از اخلاق او استشمام شد... او شهید خواهد شد»... (کاوه، ۱۳۹۸: ۷۶).

ایشان در مسئولیتی هم که قبول کرده بود هدفمند حرکت می کرد: «شهید سلیمانی قبل از ورود به هر مسأله ای، مبتنی بر یک نگاه آینده نگر، اهداف خود را در مواجهه با آن مسأله در سه سطح هدف

کلان، هدف میانی و هدف عملیاتی مشخص می‌کرد» (مبینی دهکردی، ۱۳۹۹). سبک فرماندهی اش تجسم آن حدیث زیبای مولایش علی (ع) بود که می‌فرمود: «برای دنیای خودت چنان عمل کن که گویا در دنیا تا ابد زندگی می‌کنی؛ و برای آخرت خودت چنان عمل کن که گویا همین فردا می‌میری» (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱: ۱۴۶).

کسانی که مثل شهید سلیمانی در مسیر هدفمند و شفاف زندگی قرار می‌گیرند، صاحب اعتماد به نفس می‌شوند و اضطراب و ترس از آنان رخت بر می‌بندد: «من که مضطرب شده بودم چند بار به حاجی گفتم جنگنده‌ها دارند نزدیک ما می‌شوند... اما ایشان با آرامش به نوشتن ادامه داد و حتی سرش را هم بلند نکرد که نگاه‌شان کند... چند دقیقه بعد به منطقه که رسیدیم سردار سلیمانی در نقطه صفر مرزی نماز شکر خواند و برگشتیم...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۴۶). رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی) این دلاورمردی و اعتماد به نفس شهید سلیمانی مورد اشاره قرار گرفت: «رهبری فرمودند چه کسی هست که بتواند با بالگرد وارد شهری که در محاصره ی ۳۶۰ درجه دشمن است بشود (یعنی محاصره کامل و بدون راه فرار) و با سازماندهی جوانان آن شهر، محاصره را بشکنند؟ این حرف رهبری اشاره به کاری بود که سردار سلیمانی در زمان محاصره شهر "آمرلی" توسط داعش در عراق انجام داد...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۴۶). مدیریت اثربخش حاج قاسم بر کسی پوشیده نیست: «فرمانده‌ی عراقی از حاج قاسم روایت می‌کرد و می‌گفت: تمام عملیات‌هایی که حاج قاسم در عراق برای مقابله با داعش برنامه‌ریزی و طراحی می‌کرد بدون استثنا موفقیت آمیز بودند» (کاوه، ۱۳۹۸: ۹۵).

#### ۴- افزایش معنویت در سازمان

امیرالمؤمنین علی علیه السلام فرمودند: «مردم به فرماندهانشان شبیه ترند تا به پدرانشان!» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴: ۲۰۹). در رهبری معنوی، معنویت کارکنان یک سازمان وابسته به معنویت مدیران و فرمانروایان آن سازمان است. چنانکه در ادبیات دینی ما صلاح و فساد فرمانبر، وابسته به صلاح و فساد فرمانده است. الناس علی دین ملوکهم؛ مردمان بر دین حاکمان خود هستند (ابن بابویه، ۳۸۱ ق، ج ۱: ۳۷) و به قول سعدی «حکیمان گفته‌اند که خوی رعیت از خوی ملک زاید که مردم عامه تنگ چشم و بدکردار از ملوک شوند، از آن که خوی ایشان گیرند» (سعدی، ۱۳۵۴: ۱۱۰). مجاوران بالاترین نماد رفتاری معنویت حاج قاسم را در اهتمام ایشان به نماز شب می‌دانند: «طی سال‌ها رفاقت با حاج قاسم هیچ وقت ندیدم نماز شب شهید سلیمانی قطع شود. آنهم نه نماز شبی عادی، نماز شبهای او همیشه با ناله و اشک و اندون به درگاه خدا بود» (کاوه، ۱۳۹۸: ۴۷). من برخی سفرها با حاج قاسم همراه بودم ساعت ۲ و ۳ شب که می‌رسیدیم من خودم می‌خوابیدم و نماز صبح بیدار می‌شدم ولی خدا رحمت کند آقای صفری که همراه بود می‌گفت: حاج قاسم که شب نخوابید

همه اش عبادت کرد و معلوم نیست چطور می فردا به امورش می رسد. ولی خسته نمی شد با اینکه نمی خوابید» (سعادت نژاد، ۱۳۹۹). به همین خاطر افراد تحت امر او نیز از این رفتار حاج قاسم متأثر می شدند: «این نماز شب خواندن در کل جبهه ها مرسوم بود اما در لشکر ثارالله که شهید سلیمانی فرمانده اش بود چیز دیگری بود» (سعادت نژاد، ۱۳۹۹). «به کاخ کرملین رفته بود و با پوتین قرار داشت. تا رئیس جمهور روسیه برسد، وقت اذان شده بود. حاجی هم بلند شده و اذان و اقامه اش را گفته بود. صدایش در سالن پیچیده بود و بعد هم به نماز ایستاده بود. همه نگاهش می کرده اند. می گفت در طول عمرش همچنین لذتی از نماز نبرده بوده است. پایان نماز هم پیشانی اش را روی مهر گذاشته بود و به خدای خودش گفته بود: خدایا، این بود کرامت تو: روزی در کاخ کرملین برای نابودی اسلام نقشه می کشیدند، حالا من قاسم سلیمانی آمدم اینجا نماز خواندم» (کریمی، ۱۹۹۹:۵۶).

### رهبری متواضعانه شهید سلیمانی

یافته ها نشان داد موارد متعددی از تطابق رفتاری و عملکردی شهید سلیمانی با مؤلفه های رهبری متواضعانه وجود دارد که فقط می توان به بخشی از آن در این مقاله اشاره کرد:

#### ۱- شکسته نفسی

امام سجاد علیه السلام فرمودند: «خدایا در بین مردم درجه ام را بالا نبر، مگر به همان اندازه نزد خودم مرا کوچک کنی!» (فیض الاسلام اصفهانی، ۹۴ ق: ۹۴). شهید سلیمانی رهبری متواضع بود که در برابر آبرو و عزت روز افزونش در میان مردم، خود را در نزد خویشان کوچک کرده بود. «در جلسه ای که با مسئولان داشتیم، حاج قاسم گوشه ای می نشست که دیده نمی شد. باید می گشت تا او را پیدا کرد» (کاوه، ۱۳۹۸: ۴۶). «کارگردان معروف، ابراهیم حاتمی کیا حضرت آقا گفتند من خیلی دوست دارم فیلم زندگی حاج قاسم را بسازم اما ایشان به هیچ عنوان راضی نمی شود. حضرت آقا هم گفتند ایشان خیلی مشغله دارند و شاید دلیلش همین است. شما قدری صبر کن! بعد از آن سردار وحید هم گفتند می خواهید برویم خانه حاج قاسم و جلسه بگذاریم تا راضی شان کنیم؛ اما ایشان هیچ رغبتی ندارند» (کاوه، ۱۳۹۸: ۷۱). «حاج قاسم، همیشه از دوربین فراری بود. دوست نداشت از او عکس و فیلم گرفته شود. در مواجهه با ما که کار ثبت عکس را انجام می دادیم، همیشه با ناراحتی می گفت نگیر، نگیر! گاهی حتی کار به برخوردهای شدید و تند می رسید. البته بعدش از ما دلجویی می کرد... وقتی موقعیهای خاصی مثل دیدار با خانواده شهدا پیش می آمد، رفتارش کاملاً تغییر می کرد... در این مواقع، خودش از عکس گرفتن استقبال می کرد. دست دور کردن فرزند شهید مدافع حرم می انداخت و می گفت: حالا بگیر... (کاوه، ۱۳۹۸: ۶۴). وقتی در جمعی قرار می گرفت، هرگز خود را بالاتر از جمع نمی دانست: «روضه که تمام شد،

غیث زده خلی گشتیم تا متوجه شدیم رفته است سراغ شستن سرویس های بهداشتی. نگذاشت کسی کمکش کند. می گفت: افتخارم این است خادم روضه حضرت زهرا (س) باشم» (کریمی، ۱۹۹۹: ۲۰).

## ۲- خاکی بودن

خاکی بودن یک صفت باطنی است. وقتی باطن انسان خاکی شود خود به خود به ظاهر سرایت می کند. خاکی بودن، خاک آلود بودن نیست. بلکه یک نورانیت است که انسان به یک درجه ای از معرفت می رسد. وقتی در میان سیل زدگان جنوب بی هیچ تکلفی به کمک هموطنانش شتافته بود اوج خاکی بودن یک فرمانده متواضع را به تصویر کشیده بود: «کُپ کرده بودیم که ایشان» حاج قاسم سلیمانی " باشد. چه قدر خودمانی و دوست داشتی! در کنار مردم و با مردم! بدون هیچ محافظ و یار و کوفالی در اطراف شان! چه قدر آرام و متین! چه قدر مهربانانه دستی به سر و روی کودکان و نوجوانان م یکشیدند!» (کاوه، ۱۳۹۸: ۶۹).

«در بین نیروها و ایشان چیزی به نام تمایز وجود نداشت؛ او در محیط های عملیاتی، لباس خاکی عملیاتی بدون درجه و بدون هویت نظامی می پوشید که این مدل دوران جنگ تحمیلی است. در آن زمان نیز در محیط های عملیاتی چیزی به نام درجه وجود نداشت، حتی کسی لباس سبز نمی پوشید؛ البته در قرارگاه ها و ستاد، اوضاع فرق می کرد ولی کسی که عملیات را هدایت می کرد وضعیت کاملاً متفاوتی داشت» (متقی، ۱۳۹۹).

خودش گفته بود: «این مطلبی را که می گویم جایی منتشر نکنید. گفت: همیشه دلم می خواست کف پای مادرم را بوسم ولی نمی دانم چرا این توفیق نصیب نمی شد.... آخرین بار قبل از مرگ مادرم که اینجا آمدم، بالاخره سعادت پیدا کردم و کف پای مادرم را بوسیدم» (کاوه، ۱۳۹۸: ۵۳). از خاطره خودش بیشتر می توان بعد خاکی بودنش را دریافت: «یک بار از مأموریت برمی گشتم، منتظر نماندم که ماشین بیاد دنبالم. از فرودگاه مستقیم سوار تاکسی شدم، راننده تاکسی جوانی بود که نگاه معنا داری به من کرد .. به او گفتم :چیه؟ آشنا به نظر می رسم؟ .. باز هم نگاهم کرد، گفت :شما با سردار سلیمانی نسبتی دارید؟ ... گفتم: من خود سردار هستم. جوان خندید و گفت: ما خودمون اینکاره ایم شما می خواهی مرا رنگ کنی؟ .. خندیدم و گفتم: من سردار سلیمانی هستم .. باور نکرد ... گفت: بگو به خدا که سردار هستی! گفتم: به خدا من سردار سلیمانی هستم» (کاوه، ۱۳۹۸: ۸۳). اوج شکسته نفسی یک فرمانده متواضع را می توان در خاطره حسین فتاحی هم رزم او دریافت: «زمانی که در جنوب شرق مأموریت داشتیم، شب به یک پاسگاه ژاندارمری رفتیم که روستا بود و قرار بود صبح برای شناسایی حرکت کنیم. آن شب، به علت کمبود جا باید حدود ۱۴ نفر در یک اتاق می خوابیدیم؛ درحالی که فقط یک تخت سربازی در آن اتاق

بود. من به گمان اینکه سردار حاج قاسم سلیمانی برای استراحت به اتاق دیگری می‌رود، قبل از ورود بقیه، روی تخت دراز کشیدم. زمانی که حاج قاسم را در حال ورود به اتاق دیدم، از جا بلند شدم؛ اما حاج قاسم آمد داخل همان اتاق و از من خواست سر جایم دراز بکشم. من با اصرار خواستم ایشان به جای من روی تخت بخوابد؛ اما خطاب به من گفت: من فرمانده تو هستم و به تو امر می‌کنم همان جا بخوابی، آن شب، حاج قاسم با وجود کمبود جا، باسختی خوابید و به ما درس های بزرگی داد» (کریمی، ۱۳۹۹: ۴۹).

### ۳- خودآگاهی و متعالی بودن

خودآگاهی یکی از جنبه های بشری محسوب می‌شود و یکی از چالش های همیشگی بشر توصیف خودآگاهی و ابعاد آن بوده است و اصولاً متعالی شدن در گروه خودآگاهی است. تعالی روحی شهید سلیمانی را می‌توان از توصیف مقام معظم رهبری از ایشان دریافت، آنجا که فرمودند: «... رهبر انقلاب خم می‌شوند و با نگاهی به حاج قاسم سلیمانی می‌گویند: این آقای حاج قاسم هم از آنهایی ست که شفاعت می‌کند ان شاء الله... حاج قاسم سلیمانی سر پایین می‌اندازد و با دو دست صورتش را می‌پوشاند. بله! از ایشان قول بگیرید، به شرطی که زیر قول شان نزنند! همه می‌خندند، همه به جز سردار سلیمانی که خجالت زده سر به زیر انداخته...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۵۶). البته ایشان شرط تعالی و عاقبت به خیری را در اطاعت از ولایت فقیه می‌دانستند: «اگر عاقبت به خیری می‌خواهید باید پیروی از ولی فقیه کنیم... در قیامت خواهیم دید، مهمترین محور محاسبه اعمال، تبعیت از ولایت فقیه است... در کشور نباید کلامی برخلاف سیاستها و منویات رهبر انقلاب گفته شود و اگر هم گفته شود و اعتراضی صورت نگیرد در گناه آن سهیم هستیم...» (کاوه، ۱۳۹۸: ۷۶).

### ۴- تقدیر از نقاط قوت دیگران، توانایی آموختن

امیر المؤمنین علی (علیه السلام) در دستورالعمل معروف خود به فرمانده اش مالک اشتر تأکید می‌کند: «ای مالک! هرگز نباید نیکوکار و بدکار در پیشگاه تو یکسان باشند که همانا چنین حرکتی، نیکوکاران را در نیکی کردن بی‌رغبت نماید و تبهکاران را به بدکاری وا دارد. با هر کدام از آنان، بنا بر آنچه خود انتخاب کرده‌اند، برخورد نما» (جعفری، ۱۳۷۹: نامه ۵۳).

«حاج قاسم وقتی شهید عزیزاده را دید، او را بغل کرد و پیشانی اش را بوسید و گفت: من فعلاً چیزی به همراه ندارم که به عنوان هدیه بدهم ولی این انگشترم مال شما» (کاوه، ۱۳۹۸: ۶۵). اقدام قابل تامل سردار سلیمانی در میدان نبرد برای تقدیر از صاحب منزلی که در خلال عملیات آزادسازی ابوکمال، از آن منزل به عنوان مقر استفاده کرده بود درس آموز است. «من برادر کوچک شما قاسم سلیمانی هستم. حتماً مرا می‌شناسید. ما به اهل سنت در همه جا خدمات زیادی



انجام داده ایم. من شیعه هستم و شما سنی هستید؛ اما من هم به نوعی سنی هستم؛ زیرا به سنت رسول خدا (ص) اعتقاد دارم و انشاءالله در راه او حرکت می‌کنم، و شما هم به نوعی شیعه هستید؛ زیرا اهل بیت؟ (ع) را دوست دارید. از قرآن کریم و صحیح بخاری و دیگر کتب موجود در خانه شما متوجه شدم که شما انسان‌های باایمانی هستید. اولاً از شما عذر می‌خواهم و امیدوارم عذر مرا بپذیرید که خانه شما را بدون اجازه استفاده کردیم؛ ثانیاً هر خسارتی که به منزل شما وارد شده باشد، ما آماده پرداخت آن هستیم. از سوی خودم و شما با قرآن کریم استخاره کرده‌ام و در جواب، آیات سوره مبارکه فرقان در صفحات ۳۶۱ و ۳۶۲ ظاهر شد. امیدوارم که آنها را بخوانید و به حال خود و ما بیندیشید. من در خانه شما نماز خواندم و دو رکعت نماز هم به نیت شما خواندم و از خداوند متعال خواستارم که عاقبت به خیر شوید. محتاج دعای شما هستم» (کریمی، ۱۳۹۹: ۴۱).

#### ۵- تصدیق مشارکت دیگران

یکی دیگر از مؤلفه‌های رهبری متواضعانه، تصدیق مشارکت دیگران است. بر خلاف رویکرد رهبری دیکتاتورمآبانه و حتی آمرانه، رهبری متواضعانه خود را محتاج و نیازمند مشارکت و مشورت دیگران می‌داند. این مشارکت می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها، تفویض اختیارات و جانشین‌پروری‌ها خود را نشان دهد. «فرمانده توانمند باید فرمانده‌ساز باشد و به جانشین‌پروری توجه ویژه داشته باشد. حاج قاسم به جانشین‌پروری توجه داشت و این کار را در محیط عملیاتی انجام می‌داد. در این محیط است که افراد آبدیده و آماده برای فرماندهی می‌شوند» (متقی، ۱۳۹۹).

«حاجی هر وقت ایده‌ای داشت آن را به کسی تحمیل نمی‌کرد. همیشه وقتی ایده‌ای داشت با بچه‌ها در میان می‌گذاشت و با آنها بحث می‌کرد. اگر می‌پذیرفتند عملی می‌کردند و اگر نه، بهشان فشار نمی‌آورد و تحمیل نمی‌کرد» (نصرالله، ۱۳۹۸).

#### ۶- پذیرش میان فردی، تنظیم عواطف دیگران

شهید سلیمانی جمع اضداد بود! در روابط بین فردی اش مهم این بود که الان در تعامل به چه کسی قرار دارد. وقتی می‌در مقابلش عنصری از دشمنان قرار می‌گرفت، «عبوس» بود و «مغرور»! «همین اواخر زمانی که قاسم سلیمانی در بوکمال بود، رئیس سازمان سیا به وسیله یکی از رابطان خود در منطقه، نامه‌ای برای سردار سلیمانی فرستاد، اما ایشان گفت: نامه تو را نمی‌گیرم و نمی‌خوانم و اصلاً با این افراد صحبتی ندارم!» (کاوه، ۱۳۹۸: ۷۵). ولی در مقابل جانبازان نهایت خشوع و تواضع رو داشت. «خدا رحمت کند یک جانباز قطع نخائی و نابینا هم بود، شهید تویبان از لشکر ثارالله و بچه اصفهان. حاج قاسم مرتب با این جانباز بسیجی در ارتباط بود و سالی چندبار هم خانه آنها می‌رفت و وقتی می‌خواست به او سر بزند زنگ می‌زد به خانواده شان و می‌گفت زمانی که من پیام

تمامی کار های تویان برعهده ی من است. و می گفت شما دست نزنید و وقتی می رسید منزل آقای تویان به همراه سوغاتی، بعد از رفع خستگی می گفت تویان بیا بریم حمام! و حاج قاسم بغلش می کرد و می بردش حمام و دوش می گرفت و کیسه اش می کشید و صابونش می زد. قطع نخایی و نابینا بود. حاج قاسم لباس نو را به تنش می کرد و تمام کارهای وی را انجام می داد و بغلش می کرد و روی تخت می گذاشتش و بوسه می زد و می گفت تویان منو حلال کنی! (سعادت نژاد، ۱۳۹۹). وقتی یکی از نیروهایش شهید می شد، به هر نحوی بود خودش را ملزم می دانست در تشیع و تسلی دادن به خانواده اش شرکت کند: «خود حاج قاسم آمد برای تشیع و تا قسمت شهدا بدرقه کردند و وقتی قبر آماده شد، حاج قاسم می خواستند شهید رو دفن کنند و آماده شده بود و آستین های خود را بالا زده بود. من خودم حاضر بودم اما حاج قاسم اونجا کفش را از پا در آورد و پا برهنه پرید توی قبر و گفت من خودم خاکشان می کنم» (سعادت نژاد، ۱۳۹۹).

## نتیجه گیری و پیشنهادها

### الف. نتیجه گیری

اگر چه تعریف معنویت و تواضع از منظر مکاتب تربیتی غرب تفاوت هایی با اسلام دارد، لیکن با پذیرش روایت این سبک رهبری از غرب که البته منافاتی با تعالیم اسلام ندارد هم می توان مدعی شد که مصداق واقعی و عملی این تئوری های در مکتب تربیتی اسلام یافت می شود. شهید سلیمانی به عنوان یک فرمانده بی نظیر در عصر حاضر الگوی واقعی رهبری معنوی و متواضعانه بوده است که می طلبد با بررسی ابعاد گوناگون شخصیت این والا مقام، برای مردمان دوران معاصر تشریح گردد تا رهنمونی برای تربیت نسل های آینده قلمداد گردد. یافته های تحقیق نشان داد اگر بپذیریم «رهبری معنوی» بر پایه مؤلفه های امید، بینش، صداقت، عشق به هم نوع و چشم انداز، تفحص، تفکر، ادراک، ارزشگذاری و روحیه ای تیمی داشتن، احساس هدفمندی، معنابخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش و افزایش معنویت در سازمان و «رهبری متواضعانه» بر پایه مؤلفه های شکسته نفسی، خاکی بودن، خودآگاهی، متعالی بودن، قضاوت عینی از خود، تقدیر از نقاط قوت دیگران، توانایی آموختن، پذیرش میان فردی، تنظیم عواطف دیگران تعریف می گردد، سلوک و منش فرماندهی شهید سلیمانی نمونه ای بارز از رهبری معنوی و متواضعانه است.

### ب. پیشنهاد

- پرداختن به ابعاد شخصیت شهید سلیمانی مبتنی بر شاخصه های احصاء شده از مفاهیم رهبری متواضعانه و معنوی بسیار گسترده تر از ظرفیت مقاله پژوهشی است، به همین سبب می طلبد مصادیق هر عنوان از این مؤلفه ها به عنوان یک مسئله پژوهشی به صورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد.
- «رهبری پرهیزگاران»، «رهبری اخلاقی»، «رهبری جان نثارانه» از دیگر مفاهیم مدیریت و



کد اختصاصی: ۷۱۸۹۳-۹۹۲۰۱

دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: International Conference on The Second Phase of the Islamic Revolution :

The School of Martyr Soleimani ;

مکتب شهید سلیمانی

A Model for Training Jihadi Civilization-Making Managers

الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن ساز



رهبری عصر جدید است که می‌توان برای تصدیق مفاهیم نظری و مؤلفه‌های آنها، سلوک شهید سلیمانی را به عنوان مصداق عملی این سبک‌ها به جهان معرفی نمود.

- پیشنهاد می‌گردد سیره شهید سلیمانی - به خصوص سیره فرماندهی وی - به عنوان سرفصل دروس آموزشی همه دوره‌هایی که فرمانده پروری را در دستور کار قرار داده اند قرار گیرد تا منش و سبک فرماندهی آن شهید و الامقام بیش از پیش به عنوان الگو برای بازماندگان مکتبش مورد بهره برداری قرار گیرد.

## منابع فارسی

- ابن بابویه، محمد بن علی ( ۳۸۱ ق)، الخصال، ترجمه فهری زنجانی، احمد، تهران: علمیه اسلامیه.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۴ق)، تحف العقول عن آل الرسول(ص)، محقق و مصحح: غفاری، علی اکبر، قم: دفتر انتشارات اسلامی، چاپ دوم.
- امیری، مجتبی و دهقانی زنگنه، کزال (۱۳۹۲)، نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱(۴)؛ ۹۷-۲۱.
- تقی زاده، هوشنگ، زیرکی سار رحیمه(۱۳۹۷)، رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۱.
- رضایی، بیژن؛ بجانی، حسین؛ تارین، حمد اله (۱۳۹۷)، تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع دنیروی انتظامی، سال ششم، شماره ۲: ۲۴۱-۲۶۴.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، چاپ دهم.
- سعادت نژاد اسماعیل(۱۳۹۹)، شاخص های فرهنگی در مکتب شهید سلیمانی، متن سخنرانی.
- سعدی، مصلح بن عبدالله (۱۳۹۴)، کلیات سعدی، تصحیح محمد علی فروغی، تهران: بیهق کتاب.
- شیری، اردشیر و نصرالهی، سیمین (۱۳۹۶)، تاثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی؛ تبیین نقش معنویت در محیط کار، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت(بهبود و تحول)، سال ۲۶، شماره ۴: ۸۴-۲۳-۵۱
- عقیقی، علیرضا (۱۳۹۸)، تبیین نقش هوش اخلاقی بر مولفه های رهبری فروتنانه، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۴.
- فراهیدی، خلیل بو احمد (۱۴۱۰ق)، کتاب العین، قم: هجرت.
- فیض الاسلام اصفهانی(۹۴ق)، ترجمه و شرح نهج البلاغه، تهران: آفتاب.
- کاوه، ناصر(۱۳۹۸)، من قاسم سلیمانی هستم، سربازولایت، تهران: نوآوران سینا.
- کریتنر، رابرت و کینیک، آنجلو (۱۳۸۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران: پویش، چاپ اول.
- کریمی، سیدعبدالمجید (۱۹۹۹)، رفیق خوشبخت ما، مشهد، زائر رضوی.
- مبینی دهکردی، علی (۱۳۹۹)، شاخص های مدیریت راهبردی شهید سلیمانی برای تولید قدرت، متن سخنرانی.
- متقی، ابراهیم(۱۳۹۹)، تبیین نظم نوین انقلابی تمدن ساز در مکتب شهید سلیمانی، متن سخنرانی.
- محمدیان، بهزاد؛ زارعی متین، حسن، باباشاهی جبار، یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۷)، تواضع درون سازمانی؛ شایستگی محوری در سازمان های عصر جدید، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰(۴)؛ ۵۸۲-۵۶۳.
- مصباح، علی (۱۳۸۹)، واکاوی مفهومی معنویت و مسئله معنا، فصلنامه اخلاق پزشکی، ۴(۱۴): ۲۳
- مصطفوی، حسن(۱۳۶۸)، التحقيق فی کلمات القرآن الکریم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مورهد و گیریفین(۱۳۸۰)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید، چاپ ششم.
- مولائی، سوران؛ ایراندوست، منصور؛ احمدیان، جمیله، کامیار بهمنی (۱۳۹۸) ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمانهای دولتی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۴
- میراحمدی، منصور. (۱۳۹۴)، جایگاه فرد در فقه سیاسی معاصر شیعه، مجموعه مقالات فردگرایی و جمع گرایی،



کد اختصاصی: ۷۱۸۹۳-۹۹۲۰۱

دومین همایش بین المللی گام دوم انقلاب اسلامی: International Conference on The Second Phase of the Islamic Revolution :

The School of Martyr Soleimani ;

مکتب شهید سلیمانی

A Model for Training Jihadi Civilization-Making Managers

الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن ساز



تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

نرانی مهدی (۱۳۶۶)، علم اخلاق اسلامی، ترجمه سید جلال الدین مجتبوی، تهران: حکمت.

نصرالله، سیدحسن (۱۳۹۸) متن سخنرانی به مناسبت چهلم شهادت حاج قاسم سلیمانی

نوری محمدت، میرزاحسین (۱۴۰۸)، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، مؤسسه آل البيت عليهم السلام، بیروت،

چاپ اول، ۱۴۰۸، ج ۱۲.

هیوود، اندرو (۱۳۸۵). مفاهیم کلیدی در علم سیاست. ترجمه حسن سعید کلاهی و عباس کاردان. تهران: شرکت

انتشارات علمی و فرهنگی.

ایسنا، ۱۳۹۷/۱۱/۳. «نام سردار قاسم سلیمانی در بین ۱۰ متفکر برتر امنیتی-دفاعی جهان».

وصیت سردار شهید حاج قاسم سلیمانی.



## منابع انگلیسی

- Jankowski PJ, Sandage SJ, Bell CA, Ruffing EG, Adams C. (2019). Humility, relational spirituality, and well-being among religious leaders: A moderated mediation model. *Journal of Religion and Health*; 58(1): 132-152 .
- Mao J, Chiu CY, Owens BP, Brown JA, Liao J. (2019). Growing followers: exploring the effects of leader humility on Follower Self-Expansion, Self-Efficacy, and Performance. *Journal of Management Studies*; 56(2), 343-371 .
- Owens BP, Hekman DR. (2016). How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus. *Academy of Management Journal*; 59(3): 1088-1111
- Owens BP, Wallace AS, Waldman DA. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. *Journal of Applied Psychology*; 100(4): 1203–۱۲۱۳ .
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The prediction of honesty-humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor models of personality. *Journal of Research in Personality*, ۴۲ (۵) , ۱۲۱۶-۱۲۲۸ .
- Avolio Bruce, J. Gardner, & William L. (2005) Authentic Leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership *Quarterly* 16315 - 3۳۸ .
- Boje, D. M., Roslie, G. A., Durant, R. A., & Luhman, J. T. (2004). Enron spectacles: A critical dramaturgical analysis. *Organization Studies*, 25(5), 751–774
- Collins, J.C., & Porras, J.I. (1989). Making impossible dreams come true. *Stanford Business School Magazine*, 57(1), 12-19 .
- De Cremer D, Van Dijke M, Bos A. (2004). Distributive justice moderating the effects of self-sacrificial leadership. *The Leadership and Organization Development Journal*; 25 (5): 466-۴۷۵ .
- De Hoogh, A. H.B., & Den Hartog, D.N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationship with leaders' social responsibility, top management team effectiveness and subordinates optimism: A multi method study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297 – 3۱۱ .
- Exline, J. J., & Geyer, A. L. (2004). Perceptions of humility: A preliminary study. *Self and Identity*, 3(2), 95–114 .
- Fernando M, Beale F, Geroy GD. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. *Leadership & Organization Development Journal*; 30(6): 522-5۳۹ .
- Fry LW, Matherly LL. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. Central Texas: Tarleton State University
- Fry LW, Vitucci S, Cedillo M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*; 16(5): 835-8۶۲ .
- House, R.J, & Howell, J.M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3 (2), 81-108 .
- Archived from the original on 23 September 2016. Retrieved 30 June 2016.
- VICK, KARL (3 January 2020). "Why the U.S. Assassination of Iranian Quds Force Leader Qasem Soleimani Has the U.S. Bracing for Retaliation". *time.com*. Time (magazine). Archived from the original on 3 January 2020. Retrieved 7 January 2020.
- Pollack, Kenneth M. (2017). "Major General Qasem Soleimani". *time.com*.